

# SPECIAL CONTRACTUEL.LE.S

Sur l'ensemble des trois versants de la fonction publique, le recours aux agent.e.s contractuel.le.s augmente et notre ministère ne fait pas exception, puisqu'en administration centrale vous avez été 365 à nous rejoindre en 2020, soit +4 % par rapport à 2019.

Bien que fortement représenté.e.s, avec près de 20 % des effectifs (CDD, CDI et médecins de prévention), vous pouvez rencontrer des difficultés à échanger avec votre Bureau des Ressources Humaines (BRH) sur vos perspectives de carrière ou lors des grandes étapes de la vie de votre contrat (renouvellement, revalorisation, etc.).

Le suivi réalisé par votre BRH, lorsqu'il existe, est complexifié de par le parcours spécifique de chacun d'entre vous.

Fort.e.s de leur expérience acquise depuis 5 ans, nos élu.e.s contractuel.le.s sauront répondre à vos principales interrogations et vous accompagner dans vos démarches auprès de l'administration.

L'UNSA-Cefi, par sa représentativité acquise en 2018 en CCP, est un interlocuteur privilégié des Services des Ressources Humaines de Bercy.

Nous réaffirmons, à chaque instance et groupe de travail collectif, les fondamentaux suivants chers à l'UNSA-Cefi :

- Le respect du principe d'égalité de traitement entre agent.e.s contractuel.le.s ;
- L'opposition à toute forme de clivage fonctionnaire vs contractuel.le ;
- La cohérence des évaluations professionnelles et des parcours ;
- L'amélioration de la gestion collective des agent.e.s contractuel.le.s ;
- Le combat, toujours d'actualité, contre les pratiques qui mettent fin aux CDD juste avant les six ans qui permettent la cédésation.

Vous trouverez dans les pages suivantes les informations utiles liées à votre statut agrémentées de nos commentaires.

Bonne lecture,

L'équipe UNSA-Cefi



Septembre 2022

#### Vos correspondants à l'UNSA-Cefi :

- ◆ Marie-Françoise GUERARD : tel : 01.53.18.32.71 mël : marie-francoise.guerard@syndicats.finances.gouv.fr
- ◆ Sébastien LEFEVRE : tél : 01.53.18.25.93 mël : sebastien.lefevre@syndicats.finances.gouv.fr

#### Vos élues UNSA-Cefi à la CCP des Contractuels :

- ◆ Marie-Christine PONCIN
- ◆ Frédérique PEIGNAUD

**QUE DIT L'INSTRUCTION DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2021 SUR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI AU MEFSIN ?****Pour rappel : le champ d'application**

- Le recrutement aux ministères économiques et financiers pour :
  - ◇ Des agents chargés des tâches d'entretien, de gardiennage ou de restauration rémunérés à l'échelle C1 des fonctionnaires de catégorie C ;
  - ◇ Des agents ayant des fonctions à l'Imprimerie Nationale et pour certains personnels de DCN et GIAT Industries ;
  - ◇ Des agents en situation de cumul emploi-retraite ;
  - ◇ Des personnels associés des Ecoles des Mines ;
  - ◇ Des militaires reclassés dans les emplois civils dans le cadre des contrats « de différence » ;
  - ◇ Des agents reconnus travailleurs handicapés ;
  - ◇ Des collaborateurs des cabinets ministériels ;
  - ◇ Des fonctionnaires accueillis en détachement sur contrat dont la rémunération relève de la circulaire du 23 juillet 2010 émanant de la Direction du Budget ;
  - ◇ Des agents recrutés sur des emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du Gouvernement (décret du 24 juillet 1985) ;
  - ◇ Des agents en service à l'étranger ;
  - ◇ Des agents enquêteurs de l'INSEE (circulaire du 3 avril 2017) et des superviseurs du recensement de l'INSEE (arrêté du 8 juin 2004) ;
  - ◇ Des agents contractuels soumis à la décision du 30 avril 1971 (ex Direction de la Prévision) et ceux soumis au décret du 28 janvier 1975 (ex Ministère de l'Industrie et de la Recherche) ;
  - ◇ Des agents contractuels soumis à la décision ministérielle du 30 avril 1971 modifiée (INSEE) ;
  - ◇ Des agents contractuels exerçant des fonctions de médecins de prévention.

**Le recrutement**

- Pour un besoin permanent :
  - ◇ Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
  - ◇ Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;
  - ◇ Pour les emplois ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires ;
  - ◇ Pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.

***Précision UNSA-Cefi :** Votre Bureau des Ressources Humaines de proximité doit avoir publié la fiche de poste sur « [passerelle.economie.gouv.fr](http://passerelle.economie.gouv.fr) » au moins 1 mois en amont (15 jours en procédure d'urgence).*

- Pour un besoin temporaire :
  - ◇ Pour assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ou indisponible ;
  - ◇ Pour les besoins de continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
  - ◇ Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires ;
  - ◇ Pour les contrats de projet, articulés autour d'un objet ou d'un besoin de l'administration lié à la conduite de projets ou d'opérations identifiés s'inscrivant dans une durée limitée dont le terme n'est pas nécessairement connu.

## QUE DIT L'INSTRUCTION DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2021 SUR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI AU MEFSIN ? (SUITE)

### Durée des contrats

- Les contrats à durée déterminée ne peuvent se cumuler au-delà de 6 ans, quelle que soit la base juridique des contrats :
  - ⇒ Pour les recrutements liés à un besoin permanent
    - \* la durée des contrats proposés est de 3 ans, renouvelable une fois
    - \* ou 3 ans renouvelable pour 2 ans puis 1 an.
  - ⇒ Pour les recrutements liés à un besoin temporaire, les durées des contrats sont :
    - \* Pour 1 an maximum avec possibilité de prolonger le contrat dans la limite d'une durée totale de 2 ans pour les engagements conclus ;
    - \* Pour 12 mois maximum au cours d'une période de 18 mois consécutifs, pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ;
    - \* Pour 6 mois maximum au cours d'une période de 12 mois consécutifs, pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité ;
    - \* En fonction de la durée du projet dans la limite de 6 ans au total, pour les contrats de projet.

### Le renouvellement des contrats

- Le renouvellement sur un même poste répond, comme pour un premier recrutement, à l'obligation de publication préalable.
- La décision de renouvellement ou de non-renouvellement doit se formaliser par écrit par le service dont émane le besoin et dans les délais suivants :
  - \* Huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
  - \* Un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
  - \* Deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
  - \* Trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

***Précision UNSA-Cefi : 4 mois avant la date de fin de votre contrat, rapprochez-vous de votre BRH afin qu'il vous informe au plus tôt de la décision à venir.***

***N'hésitez pas à nous solliciter, nous pouvons vous aider !***

- La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque :
  - \* Le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

***Précision UNSA-Cefi : la CDIisation anticipée, c'est-à-dire avant le terme des six années de services effectifs, est possible lorsque la rareté du profil est avérée. Elle doit être demandée par la direction qui emploie l'agent au moment du renouvellement du contrat de l'intéressé.***

- \* L'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

## QUE DIT L'INSTRUCTION DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2021 SUR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI AU MEFSIN ? (SUITE)

- Les « primo » recrutements comportent une période d'essai dont la durée est modulée en fonction de celle du contrat :
  - \* 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois ;
  - \* 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an ;
  - \* 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans ;
  - \* 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure ou égale à 2 ans ;
  - \* 4 mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

### La rémunération

La rémunération est exprimée en indice majoré dans le contrat. Cet indice correspond à la grille indiciaire des fonctionnaires : au 01/07/2022, la valeur brute du point d'indice est de 4,85 €.

Les agents contractuels bénéficient, lorsqu'ils remplissent les conditions prévues par la réglementation, de l'indemnité de résidence, du remboursements des frais de transport et du supplément familial de traitement.

Ils peuvent également bénéficier d'autres éléments de rémunération prévus par la réglementation.

La rémunération peut s'inscrire dans la grille de rémunération que vous trouverez en pages 8 et 9. Elle est fixée par le service chargé de la procédure de recrutement, en lien avec le service dont émane le besoin, en prenant en compte notamment :

- Les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice;
- Les diplômes et qualifications détenus par l'agent et reconnus comme équivalents, par référence à la classification des diplômes présentée en pages 10 et 11 ;
- L'expérience professionnelle acquise, y compris durant les stages, lorsqu'ils ont été réalisés postérieurement à la date d'obtention du diplôme.

Les activités professionnelles antérieures au recrutement, accomplies depuis l'obtention du diplôme, à condition qu'elles aient été exercées à un niveau hiérarchique correspondant au diplôme, sont prises en compte selon les modalités suivantes :

- La moitié de leur durée est prise en compte jusqu'à douze ans ;
- Les trois quarts de leur durée sont pris en compte au-delà de douze ans.

Les agents contractuels peuvent bénéficier d'un niveau de rémunération déterminé selon les modalités suivantes :

- Soit par référence à des grilles de salaire effectivement constatées dans les entreprises privées de leur secteur d'emploi ou à tout autre type de référentiel certifié, y compris ministériel ou interministériel, tel que le référentiel DINUM permettant de justifier la rémunération.
- Soit sur la base des éléments permanents antérieurs, prévus dans les termes du contrat, lorsque ces éléments sont récurrents ou fondés sur une convention collective, à l'exclusion des éléments de rémunération ponctuels ou exceptionnels, attestés par la production des douze derniers bulletins de salaire antérieurs.
- S'agissant des professions indépendantes, il convient de fournir des éléments attestant de la rémunération sur une durée de trois ans.

**Précision UNSA-Cefi :** Les BRH ont tendance à déterminer la rémunération à partir des grilles de l'instruction, car lorsque les rémunérations sont fixées par référence à des grilles indiciaires effectivement constatées dans le secteur privé ou sur la base des 12 dernières rémunérations, elles sont soumises au visa du CBCM!

## QUE DIT L'INSTRUCTION DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2021 SUR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI AU MEFSIN ? (SUITE)

### La majoration

La majoration susceptible d'être accordée dans ce cadre est limitée à 8 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 mois précédents. La rémunération proposée devra en tout état de cause respecter l'échelle des rémunérations.

La majoration peut excéder cette limite de 8 % sur la base d'un rapport circonstancié en lien avec la fiche de poste lorsque :

- Le recrutement nécessite un profil de haut niveau exigeant une compétence technique et/ou une expérience professionnelle spécifique. Les métiers concernés par cette majoration sont recensés page 13 (application du 2.4 de l'instruction) ;
- Le recrutement vise à pourvoir un emploi situé dans un département ou une collectivité d'outre-mer française, lorsque l'agent recruté n'y réside pas déjà.

**Précision UNSA-Cefi :** *Sachez que les cas de majoration sont extrêmement rares...*

### Une possible part variable

La rémunération des agents contractuels de catégorie A peut inclure une part variable s'inscrivant dans le cadre de la politique définie par le service, en prenant en compte le principe de soutenabilité budgétaire. Cette part variable tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés sur la base du compte-rendu d'entretien professionnel.

Le montant maximal de la part variable est précisé dans le contrat. Il ne peut excéder un mois de rémunération brute de l'agent.

Toutefois, le montant maximal est porté à 2 mois de rémunération brute pour les agents contractuels exerçant un très haut niveau de responsabilités.

La part variable est proratisée en fonction de la durée de service de l'année considérée et sera revue tous les ans dans le cadre de l'entretien professionnel.

S'agissant des agents recrutés sous contrat de projet, ils disposent d'une rémunération prenant en compte la nature du projet ou de l'opération à accomplir, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

### La réévaluation de la rémunération

Les résultats des entretiens professionnels ou l'évolution des fonctions peuvent entraîner une réévaluation. Elle est alors proposée sur la base d'un rapport circonstancié du service qui emploie l'agent, avec une juste pondération des taux de revalorisation.

**Précision UNSA-Cefi :** *Il n'existe pas de modèle de rapport circonstancié, la direction qui emploie doit s'attacher à expliquer toutes les bonnes raisons qui justifient que vous pouvez bénéficier d'une revalorisation. Encore une fois, prenez les devants et demandez à votre BRH de vous communiquer les modalités pour faire la demande environ 4 mois avant la date anniversaire de votre contrat.*

## QUE DIT L'INSTRUCTION DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2021 SUR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI AU MEFSIN ? (SUITE)

### Les agents contractuels employés en CDD

- La réévaluation intervient à l'occasion du renouvellement du contrat.
- A titre exceptionnel, elle peut intervenir en cours de contrat lorsque le délai de 3 ans au sein du MEFSIN depuis la dernière revalorisation est atteint avant l'échéance du contrat.
- La rémunération ne peut pas être réévaluée avant un délai minimum de deux ans.
- En cas de revalorisation, le montant maximal est fixé à 4 % de la rémunération brute précédente pour les agents dont la rémunération n'a pas évolué depuis plus de deux ans, et à 6 % pour les agents dont la rémunération n'a pas évolué depuis plus de trois ans.
- Par exception, la réévaluation peut excéder les taux mentionnés au titre d'un réexamen conduisant à revalorisation pour :
  - ◊ Les agents dont les métiers sont recensés (cf. pages 12 et 13) peuvent bénéficier d'un montant maximal fixé :
    - \* à 6 % de la rémunération brute précédente pour les agents dont la rémunération n'a pas évolué depuis plus de deux ans ;
    - \* à 8 % pour les agents dont la rémunération n'a pas évolué depuis plus de trois ans.
  - ◊ Les agents recrutés selon la grille de rémunération (cf. pages 10 à 11) selon le tableau

Niveau + Position	Fourchette d'IM concernée	Augmentation maximale de l'indice au bout de 2 ans	Augmentation maximale de l'indice au bout de 3 ans
Niveau II positions 5 et 6	639 / 678	6 %	8 %
Niveau II position 1	533 / 543	6 %	8 %
Niveau III positions 1 et 2	527 / 544	6 %	8 %
Niveau IV positions 1,2 et 3	417 / 450	6 %	8 %
Niveau V positions 1,2 et 3	379 / 392	6 %	8 %

### Les agents contractuels employés en CDI

- La rémunération fait l'objet d'une réévaluation tous les trois ans pour tenir compte de l'évolution des fonctions et de la manière de servir de l'agent.
- Cette réévaluation peut conduire :
  - ◊ Soit à une revalorisation, dans la limite de 5 % de la rémunération brute précédente ;
  - ◊ Soit à un maintien du montant de la rémunération.
- Si les agents ont des métiers à compétences rares ou en tension recensés pages 12 et 13 et qu'ils ont une rémunération avec un indice majoré inférieur à 1000, le montant maximal est fixé à 7 % de la rémunération brute précédente.

### Les agents bénéficiant d'un changement substantiel de fonctions

- Sont concernés les contractuels en CDD ou en CDI remplissant l'un ou l'autre des critères suivants :
  - ◊ Le niveau hiérarchique des fonctions,
  - ◊ L'extension significative des attributions.
- Peuvent être revalorisés (avant 2 ans en cas de CDD et avant 3 ans en cas de CDI) y compris en cas de mobilité inter-directionnelle, à condition qu'une publication de fiche de poste soit publiée en amont.
- La revalorisation exceptionnelle est limitée à un montant annuel de 10 % de la rémunération brute moyenne versée au cours des 12 mois précédents et fait courir un nouveau délai minimum pouvant donner lieu à revalorisation.

## **QUE DIT L'INSTRUCTION DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2021 SUR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI AU MEFSIN ? (SUITE)**

### **Les agents ayant acquis des diplômes postérieurement à leur recrutement**

- La rémunération pourra être révisée sur présentation d'une attestation de réussite de diplôme, dans un délai maximum de 6 mois.

**Les agents pour lesquels il apparaît que la rémunération servie reste très anormalement inférieure** à celle des agents qui occupent des fonctions comparables au sein de structures équivalentes :

- La rémunération pourra faire l'objet d'une réévaluation sur la base d'un rapport circonstancié ;
- La revalorisation effectuée est limitée alors à 15 % de la rémunération brute antérieure.

### **Les règles déontologiques/La procédure de licenciement/Le droit au reclassement/La fin de contrat**

#### **Les règles déontologiques**

Elles sont données lors de l'entretien de sélection.

Il appartient au service dont émane le besoin de veiller au respect de ces principes déontologiques.

#### **La procédure de licenciement**

Elle est effectuée, dans les conditions prévues par la loi du 17/01/86, par le service chargé du recrutement, sachant que :

- \* L'agent contractuel a droit à un préavis, sauf licenciement à titre disciplinaire, un licenciement en cours ou à l'expiration d'une période d'essai, et la décision est notifiée par le service des ressources humaines ;
- \* L'intéressé doit être convoqué à un entretien préalable par le service qui l'emploie, par lettre recommandée avec AR, ou par lettre remise en main propre contre décharge qui doit comporter :
  - ◇ L'information de la mesure envisagée de licenciement et la nature des éléments qui ont conduit le service à se diriger vers cette mesure ;
  - ◇ Le lieu, la date et l'horaire de l'entretien ;
  - ◇ Le droit à communication de son dossier administratif ;
  - ◇ La possibilité de se faire assister pour consulter le dossier ainsi que pendant l'entretien ;
  - ◇ La possibilité de présenter des observations orales ou écrites.

#### **Le droit au reclassement**

L'administration ne peut licencier un agent contractuel recruté pour un besoin permanent avant d'avoir au préalable examiné la possibilité d'un reclassement, lorsque le licenciement envisagé a pour motif :

- \* Une inaptitude physique définitive à occuper son emploi à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption,
- \* La suppression ou la transformation du besoin ou de l'emploi,
- \* Le recrutement d'un fonctionnaire.

#### **La fin de contrat des agents sous contrat de projet**

- Le délai de prévenance est au plus tard de deux mois pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans et au plus tard de trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.
- Il intervient de façon anticipée à l'initiative de l'employeur lorsque le projet ne peut pas se réaliser ou lorsque le résultat du projet a été atteint avant l'échéance prévue : l'agent perçoit alors une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat.

***Précision UNSA-Cefi** : Que ce soit le licenciement, le reclassement ou la fin des contrats de projet, ces procédures restent exceptionnelles.*

## GRILLE DE REMUNERATION RELATIVE AU RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

NIVEAU	POSITIONS	EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	INDICE APPLICABLE LORS DU RECRUTEMENT	
		Prise en compte	MINIMAL	MAXIMAL
Niveau I	9	11 ans	IM 1224	IM 1238
	8	9 ans	IM 1141	IM 1185
	7	7 ans	IM 1070	IM 1144
	6	5 ans	IM 999	Im 1103
	5	3 ans et 6 mois	IM 917	IM 1034
	4	2 ans et 6 mois	IM 829	IM 994
	3	1 an et 6 mois	IM 764	IM 955
	2	6 mois	IM 713	IM 901
	1	Sans expérience	IM 665	IM 853
Niveau II	13	24 ans	IM 894	IM 944
	12	21 ans	IM 836	IM 887
	11	18 ans	IM 795	IM 837
	10	15 ans	IM 756	IM 815
	9	12 ans	IM 703	IM 760
	8	10 ans	IM 692	IM 702
	7	8 ans	IM 679	IM 691
	6	7 ans	IM 668	IM 678
	5	6 ans	IM 639	IM 667
	4	4 ans	IM 611	IM 636
	3	2 ans	IM 580	IM 597
	2	1 an	IM 564	IM 575
	1	Sans expérience	IM 533	IM 543

## GRILLE DE REMUNERATION RELATIVE AU RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

NIVEAU	POSITIONS	EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	INDICE APPLICABLE LORS DU RECRUTEMENT
		Prise en compte	MAXIMAL
Niveau III	8	18 ans	IM 725
	7	14 ans	IM 691
	6	11 ans	IM 658
	5	8 ans	IM 623
	4	5 ans 6 mois	IM 600
	3	3 ans 6 mois	IM 568
	2	1 an 6 mois	IM 544
	1	Sans expérience	IM 527
Niveau IV	13	28 ans	IM 688
	12	24 ans	IM 653
	11	21 ans	IM 620
	10	18 ans	IM 587
	9	15 ans	IM 568
	8	12 ans	IM 544
	7	9 ans	IM 508
	6	7 ans	IM 495
	5	5 ans et 6 mois	IM 478
	4	4 ans	IM 459
	3	2 ans 6 mois	IM 450
	2	1 an	IM 429
	1	Sans expérience	IM 417
Niveau V	11	28 ans	IM 507
	10	24 ans	IM 485
	9	20 ans	IM 474
	8	16 ans	IM 459
	7	13 ans	IM 443
	6	10 ans	IM 431
	5	7 ans	IM 417
	4	5 ans	IM 404
	3	3 ans	IM 392
	2	1 an	IM 383
	1	Sans expérience	IM 379

## NIVEAU DE RECRUTEMENT EN FONCTION DU DIPLOME

DIPLOMES	NIVEAU I	NIVEAU II 7 <sup>ème</sup> position BAC +7	NIVEAU II 6 <sup>ème</sup> position BAC +6	NIVEAU II 5 <sup>ème</sup> position BAC +5	NIVEAU II 1 <sup>ère</sup> position BAC +3 ou+4	NIVEAU III BAC +2	NIVEAU IV BAC	NIVEAU V
Catégories hiérarchiques associées aux niveaux des diplômes	A+	A	A	A	A	B	B	C
Ecoles d'ingénieurs								
Polytechnique Saclay	X							
Ecole Centrale Paris	X							
Ecole Mines Paris-Tech	X							
Autres Mines				X				
Ecole des Ponts Paris Tech Marne la Vallée	X							
Télécom Paris Tech	X							
Supélec Gif sur Yvette	X							
ISAE Toulouse (Suparéo + ENSICA)	X							
Agro Paris Tech	X							
ENSTA Paris Tech	X							
Autres écoles d'ingénieurs				X				
Ecoles de commerce								
HEC Jouy en Josas	X							
ESSEC Cergy-Pontoise	X							
ESCP Europe Paris	X							
EM Lyon	X							
EDHEC	X							



## LES METIERS A COMPETENCE RARES OU EN TENSION FAVORABLES A UN RECRUTEMENT DIRECT EN CDI

### Métiers des Etudes et du développement digital des SI

- ⇒ Chargé d'ingénierie de recherche (développement, extraction, croisement de données et analyse)
- ⇒ Concepteur-développeur
- ⇒ Intégrateur d'applications
- ⇒ Développeur associé à une technologie (Java, PHP, Python, DevOps...)
- ⇒ Product owner
- ⇒ Responsable d'entité informatique

### Métiers de l'exploitation de l'infrastructure des systèmes d'information (SI), de la communication et du numérique

- ⇒ Administrateur d'outils/ de systèmes/ de réseaux et télécoms (Admin Service Now)
- ⇒ Directeur technique
- ⇒ Intégrateur d'exploitation
- ⇒ Chargé d'exploitation et de maintenance
- ⇒ Administrateur technique (exemple : expert messagerie, spécialisé en HRAccess, Oracle, Linux, SAP...)
- ⇒ Paramétreur de logiciels (exemple : expert/consultant fonctionnel SAP)
- ⇒ Responsable des systèmes applicatifs
- ⇒ Responsable des applications

### Métiers de l'urbanisation des SIC

- ⇒ Architecte technique
- ⇒ Urbaniste des SI

### Métiers SIC de gestion de projets

- ⇒ Chef de projet maîtrise d'œuvre SI
- ⇒ Chef de projet maîtrise d'ouvrage SI
- ⇒ Directeur de projet SI
- ⇒ Expert technique numérique
- ⇒ Responsable SI métier

### Métiers SIC de la gestion et de l'exploitation de données

- ⇒ Data Scientist
- ⇒ Administrateur de base de données

### Métiers SIC de la gestion de la sécurité

- ⇒ Administrateur en système de gestion de la sécurité
- ⇒ Analyste en détection d'intrusion
- ⇒ Auditeur en sécurité des SI
- ⇒ Ingénieur réseaux
- ⇒ Ingénieur sécurité
- ⇒ Responsable sécurité des systèmes d'information

### Métier de l'agilité

- ⇒ Scrum Master

### Métier de l'achat et de juriste des SIC

- ⇒ Acheteur IT
- ⇒ Acheteur NSIC
- ⇒ Juriste spécialisé en NTIC

## LES METIERS A COMPETENCE RARES OU EN TENSION FAVORABLES A UN RECRUTEMENT DIRECT EN CDI (suite)

- **Métiers d'analyste ou d'enquêteur**
  - ⇒ Requéant une compétence linguistique rare
  - ⇒ Requéant des compétences particulières en techniques de renseignement
- **Métiers de la santé**
  - ⇒ Ergonome
  - ⇒ Infirmier en santé au travail
  - ⇒ Médecin
  - ⇒ Pharmacie
  - ⇒ Psychologue du travail
- Le métier de spécialiste en analyse des risques économiques non financiers (ingérence, compliance, numérique)
- Le métier d'acheteur public expert
- Les métiers de la sphère aéromaritime de haut niveau
- Le métier de scientifique spécialisé de haut niveau

## LES METIERS POUVANT BENEFICIER D'UNE MAJORATION DE REMUNERATION (application du 2.4 de l'instruction)

S'ajoutent à la liste des métiers énumérés ci-dessus :

- Le métier de juriste spécialisé en économie (droit des affaires, fusion-acquisition, fiscalité)
- Des fonctions au service de la gestion de la dette et de la trésorerie de l'Etat
- Des fonctions relatives à l'appui au financement des infrastructures
- Le métier d'expert technique immobilier
- Le métier de scientifique spécialisé de haut niveau, notamment en sciences comportementales
- Les métiers du conseil et du design
- Le métier de la relation avec les usagers
- Le métier de community manager

## MAIS DANS LA PRATIQUE : QUE SE PASSE-T-IL ?

### Le Recrutement

Il faut compter en moyenne 4 mois pour recruter un.e nouvel.le agent.e. contractuel.le., de la publication de l'offre de poste à l'arrivée effective de l'agent.

Les 3 directions qui recrutent le plus de contractuel.le.s au MEFSIN sont la DGE, la DGT et le SG.

### La Durée des contrats

En 2020, 37% des agents contractuels sont en CDI.

Plus de la moitié des agents recrutés sont des catégorie A alors que la loi de transformation de la fonction publique de 2019 assouplit les possibilités de recrutement pour les catégories B et C

### La Cédésation

En 2020, 26 CDI ont été conclus.

Certains métiers en tension peuvent faire l'objet d'un primo recrutement en CDI ou d'une cédésation anticipée.

### La Revalorisation

En 2020, 32 agents ont bénéficié d'une revalorisation au bout de 2 ans lors du renouvellement de leur contrat.

- 75 % ont eu une augmentation à hauteur du pourcentage maximal prévu par l'instruction.
- 30 agents ont été revalorisés après 3 ans de CDD, 83 % ont été augmenté du taux maximal.
- 80 contractuels en CDI ont bénéficié d'une revalorisation triennale de rémunération, 45 % ont obtenu le taux maximal de 5 % d'augmentation (hors revalorisation du point d'indice).

A titre exceptionnel il est possible de bénéficier d'une revalorisation en cours de contrat.

Certaines situations spécifiques peuvent être prises en compte par l'administration lors de la revalorisation :

- Un taux de revalorisation augmenté de 2 points par rapport au taux de droit commun pour les agents recrutés sur des métiers en tension
- Pour les jeunes diplômé recrutés en CDD en pied de grille, un taux de revalorisation augmenté de 2 points par rapport au taux de droit commun
- En cas de rémunération anormalement basse, le taux maximal de revalorisation est de 15 %.

### Le Renouvellement des contrats

Les agents doivent être informés du renouvellement ou du non-renouvellement de leur contrat dans le délai fixé.

La procédure de renouvellement suppose de respecter les règles de publicité de la fiche de poste y compris en cas de renouvellement du contrat du titulaire du poste.

***Précision UNSA-Cefi : Les revalorisations du point d'indice sont déduites du taux de revalorisation proposé !***

### La Rupture conventionnelle

Il s'agit d'une nouvelle mesure prévue dans la Loi de Transformation de la Fonction Publique qui permet de favoriser la mobilité et l'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

La rupture conventionnelle entraîne la fin de la relation qui lie l'agent contractuel à l'administration et peut être à l'initiative de l'agent ou de l'administration. Elle suppose un accord mutuel et ne peut être imposée à l'autre partie.

Au 16 aout 2021, 3 ruptures conventionnelles avait été signées entre le MEFSIN et des agents contractuels d'administration centrale, dont 2 à l'initiative des agents. Une instance dédiée réunit deux services du SG (SAFI et SRH) qui se prononce à la fois sur le principe de la rupture et sur le montant de l'indemnité octroyée. La demande doit être formulé par Lettre recommandée avec AR auprès du SRH en mettant en copie votre Bureau des RH de proximité.

## VOTRE SITUATION



## LA PYRAMIDE DES AGES DES AGENTS CONTRACTUELS

**EN 2020 :**

Moyenne d'âge : 40 ans

53 % sont des Femmes et 47 % sont des Hommes

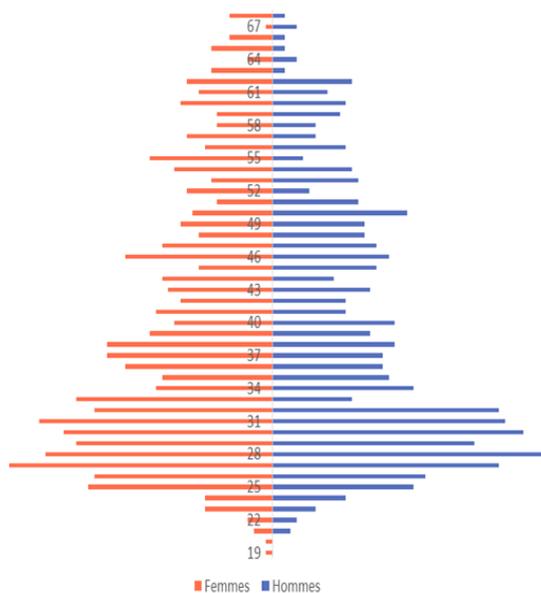
376 recrutements sur contrat :

25,5 % A+ ; 57,5 % A ; 16,5 % B ; 0,5 % C

40 Stagiaires

53 Besoins saisonniers

Moyenne d'âge des départs en retraite : 64,2 ans



CATEGORIE	EFFECTIFS 2020			
	F	H	TOTAL	%
A+	255	230	485*	30,5
A	354	394	748	47,1
B	88	61	149	9,4
C	144	62	206	13,0
TOTAL	841	747	1588	

\* dont 110 médecins de prévention

MOTIF DES DEPARTS DEFINIFIFS	A+	A	B	C	TOTAL
Retraite	3	9	/	4	16
Non renouvellement de contrat	39	62	16	99	216
Démission	23	51	7	/	81
Licenciement	2	3	2	/	7
TOTAL	67	125	25	103	320

## QUE FAIT L'UNSA-Cefi ?

U tile , N écessaire, S outien, A ide,

C onseil, é coute, f iabilité, i mplication

### Vous informe sur vos nouveaux droits suite à la révision du décret :

- Un alignement sur certaines dispositions applicables aux fonctionnaires :
  - ⇒ Le congé sans rémunération pour élever un enfant est possible jusqu'aux douze ans de l'enfant ;
  - ⇒ Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois. De plus, le congé parental est pris en compte dans une limite de cinq ans pour le calcul de l'ancienneté ou la durée des services effectifs ;
  - ⇒ Le congé sans rémunération pour convenances personnelles n'est plus de trois mais de cinq ans ;
  - ⇒ Le congé pour VAE, congé pour bilan de compétences, la période de professionnalisation, les congés des responsables associatifs bénévoles.
- De nouvelles dispositions :
  - ⇒ Les services à temps partiels sont assimilés à des services à temps plein ainsi que la durée de certains congés pour le calcul de l'ancienneté de services publics requis :
    - \* pour l'admission à concourir, pour les concours internes des trois versants de la FP et non plus uniquement les concours internes de l'Etat;
    - \* Pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps et cadre d'emploi de fonctionnaires des trois versants et non plus uniquement de l'Etat.
  - ⇒ Pour le congé parental, cette durée prise en compte est de cinq ans au maximum
  - ⇒ Le congé de solidarité familiale et le congé de formation professionnelle sont ajoutés à la liste des congés à l'issue desquels le réemploi est obligatoire. Le contrôle de l'aptitude physique n'est plus obligatoire à l'issue des congés donnant lieu à réemploi.
  - ⇒ Le licenciement n'est plus possible pendant l'ensemble des congés de parentalité.
  - ⇒ La démission et l'impossibilité de prendre ses congés annuels pour raison de santé donnent lieu à versement de l'indemnité compensatrice de congés payés.

**Cependant**, les attributions des CCP étant alignées sur celles des CAP, la clause de compétence générale disparaît, ce qui permettait une consultation sur toute question d'ordre individuel.

Dans les sanctions disciplinaires, l'exclusion temporaire de fonctions (ETF) de 3 jours est ajoutée, par similitude avec les fonctionnaires et n'est pas susceptible de recours...

### LE BILAN DE L'UNSA- Cefi

Négociez votre contrat avant de le signer, après il sera trop tard....

Lisez le avec attention

Exigez une fiche financière

#### Notre action est de vous accompagner dans votre vie professionnelle.

Depuis deux ans, la crise sanitaire a modifié vos conditions de travail, et en cela nous avons été un moteur pour obtenir un accord sur l'organisation du télétravail signé le 4 mars 2021.

Notre rôle est également d'être attentifs aux impacts de votre travail sur votre vie personnelle :

- Ainsi, les relations au travail, que ce soient avec vos collègues et/ou votre hiérarchie, sont déterminantes.
- Etre respecté et reconnu sont vos principales attentes, ainsi qu'une meilleure reconnaissance de votre travail, et cela commence par un entretien et un compte rendu d'évaluation de qualité.
- Votre charge de travail est souvent trop intense et vous vous sentez au bord de l'épuisement professionnel.
- Vos conditions de travail doivent être améliorées.

**N'hésitez pas à prendre contact avec nous, car ensemble nous serons plus forts pour porter votre voix.**

Notre représentativité acquise en 2018 nous plaçant en 2<sup>ème</sup> position nous donne une véritable légitimité dans le dialogue avec l'Administration.